

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2021

Présenté en Comité Technique du 19/09/2022

SOMMAIRE :

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE	page 3
RAPPEL D'UN HISTORIQUE	page 3
I- LE BILAN DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	page 4
a- Les effectifs	page 4
b- Les fonctions de responsabilité et/ou d'encadrement	page 7
c- La moyenne d'âge des agents	page 8
d- Le déroulement de carrière	page 9
e- L'organisation du temps de travail	page 9
f- La rémunération des agents	page 9
g- Les mouvements de personnel au sein de la collectivité	page 10
II- LES ÉLU-E-S COMMUNAUTAIRES	page 11
a- La répartition des élu-e-s au sein du Conseil communautaire	page 11
b- Leur représentation au sein des commissions	page 11
III- LE BILAN DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES MENÉES EN 2021	page 12
a- Un rappel réglementaire de l'objectif du plan d'action	page 12
b- Les engagements de la Communauté de Communes Roumois Seine	page 12
c- Le bilan des actions réalisées au titre de l'année 2021	page 13
IV- LA FINALISATION DU PLAN D'ACTIONS A L'HORIZON 2023	page 14

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes.

Ce rapport est devenu obligatoire depuis 2016, le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 vient préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit. Il doit donner un panorama des avancées égalitaires en interne, sur les politiques publiques et permettre la remise à jour du Plan d'actions relatif à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui tend à renforcer l'égalité professionnelle à travers de son article V.

Ce rapport a vocation à s'enrichir chaque année.

RAPPEL D'UN HISTORIQUE

À la suite de la création de la Communauté de communes Roumois Seine au 1^{er} janvier 2017, établissement public à coopération intercommunale né de la fusion de quatre communautés de communes et d'un syndicat, un premier rapport sur l'Égalité Femmes-Hommes avait été élaboré pour l'année 2018.

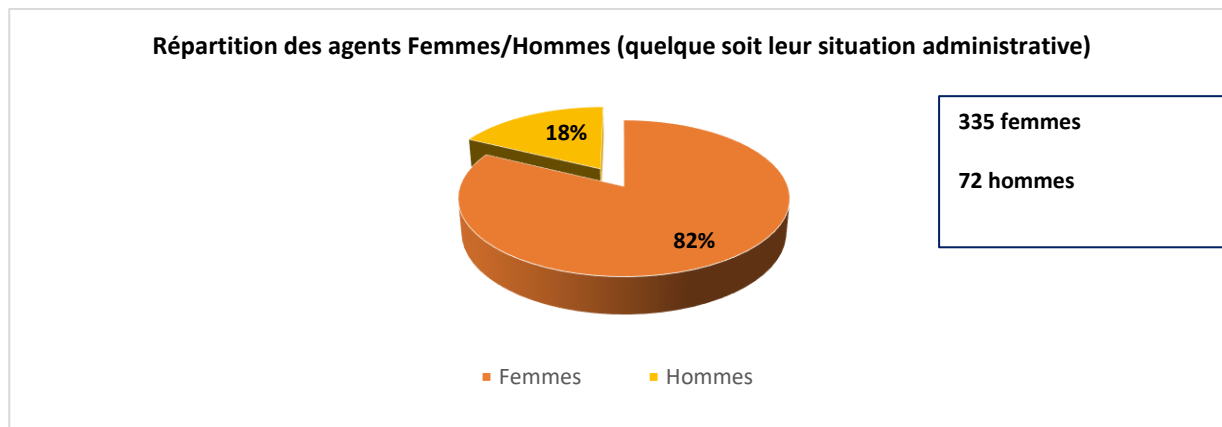
Jusqu'en 2019, les rapports annuels se révèlent être succincts en n'abordant uniquement que le volet « bilan de situation comparée entre les femmes et les hommes », en tant qu'agents de la collectivité.

Le rapport 2020, toujours basé sur l'analyse de la situation comparée entre les Femmes et les Hommes, a été le premier rapport soumis à délibération du Conseil communautaire de la Communauté de communes.

I- LE BILAN DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les éléments de ce paragraphe constituent le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi Femmes et hommes employés par la Communauté de communes Roumois Seine, sur la base des données RH au 31 décembre 2021.

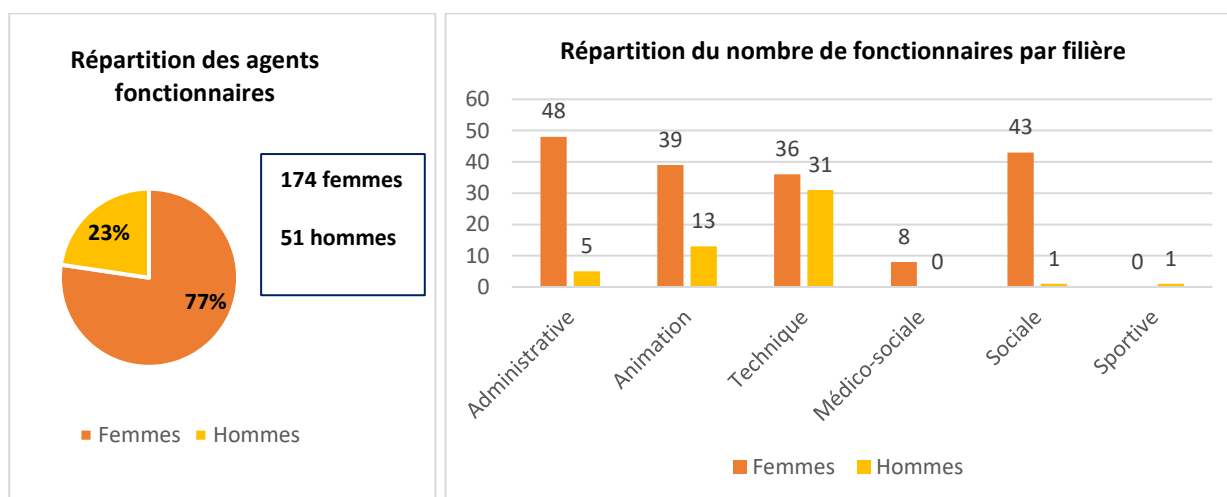
a- Les effectifs

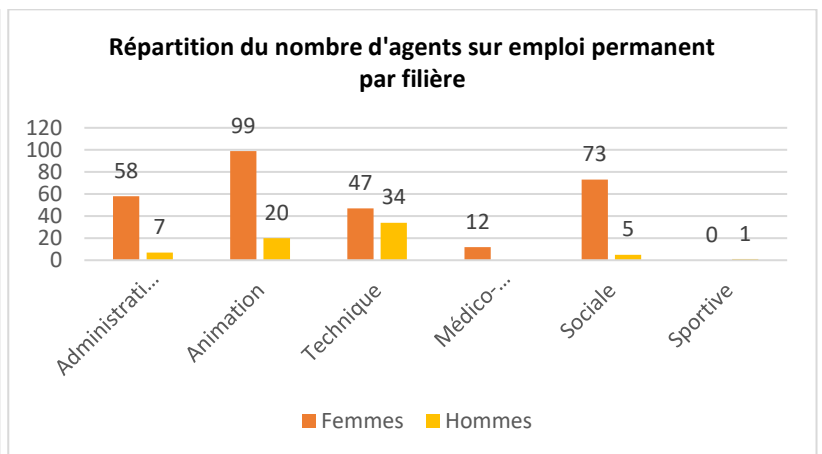
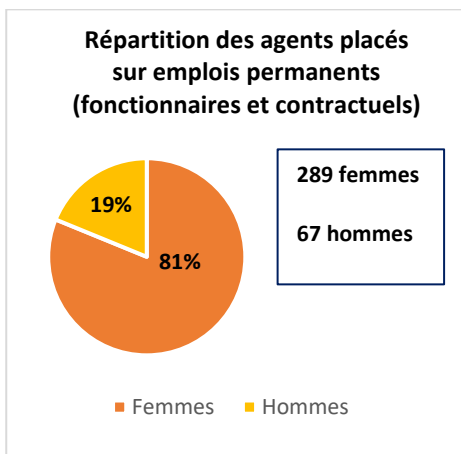
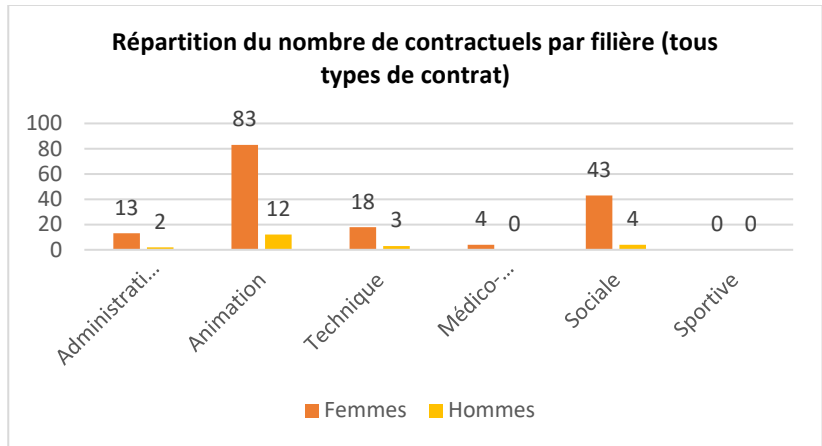
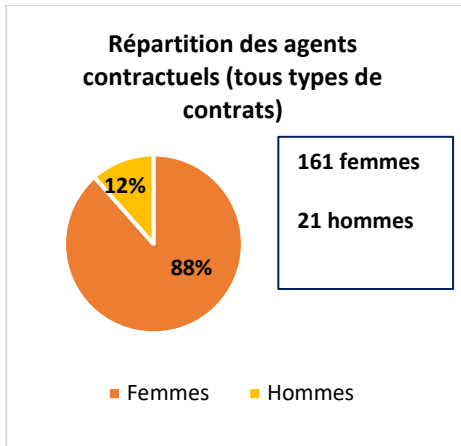


Il est constaté que le taux de féminisation 2021 de 82 % est resté stable par rapport à celui de 2020. Pour rappel, le premier taux de féminisation calculé en matière d'Égalité Femmes/Hommes en 2018 était de 84,52 %.

Ce taux moyen reste très supérieur à la moyenne nationale qui est de 61 % (données 2017).

→ Une présentation en répartition par statut et par filières :



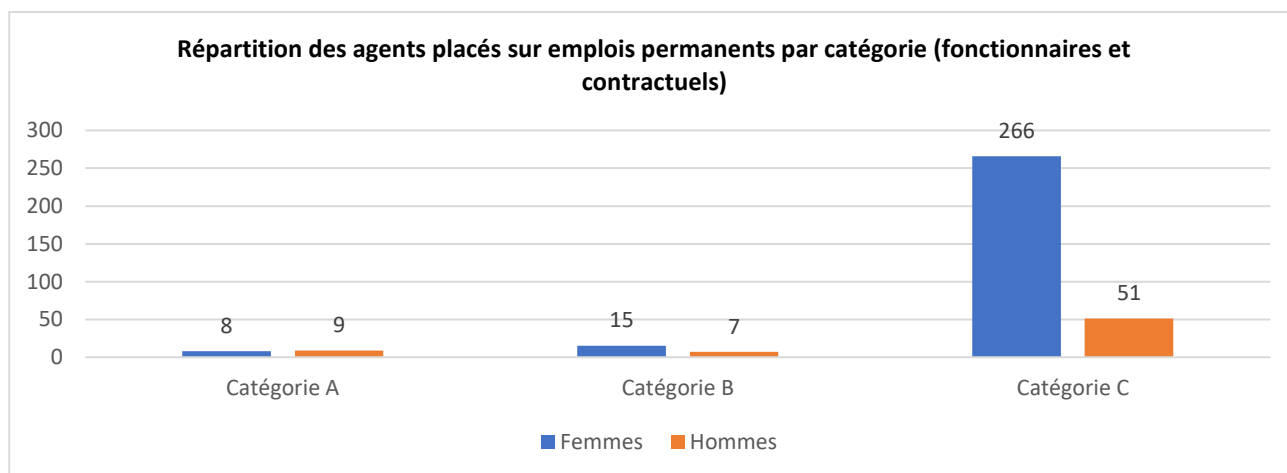
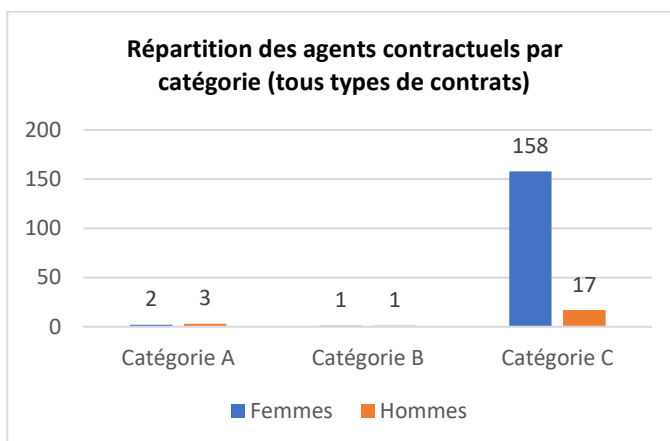
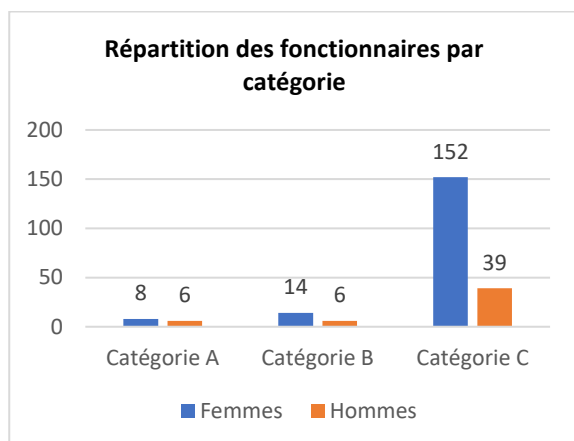


Les filières dans lesquelles le taux de féminisation est le plus important correspondent aux emplois d'aide à domicile, d'agent d'animation périscolaire et extrascolaire, ainsi que les agents de crèches ; services qui emploient 273 agents (sur 407 présents au 31/12/2021), dont 247 femmes.

La filière technique s'affiche plus à l'équilibre en termes d'égalité Femmes/Hommes, néanmoins la répartition Femmes/Hommes reste très « standardisée » puisque sur 52 agents relevant de la filière technique les emplois sont répartis comme suit :

- 29 femmes occupent les fonctions d'agents d'entretien et de restauration
- 1 femme occupe les fonctions d'agent de maintenance des bâtiments
- 22 hommes occupent les fonctions d'agent de maintenance des voiries, ou de maintenance des bâtiments ou interviennent en contrôle d'assainissement.

→ Une approche par catégorie :



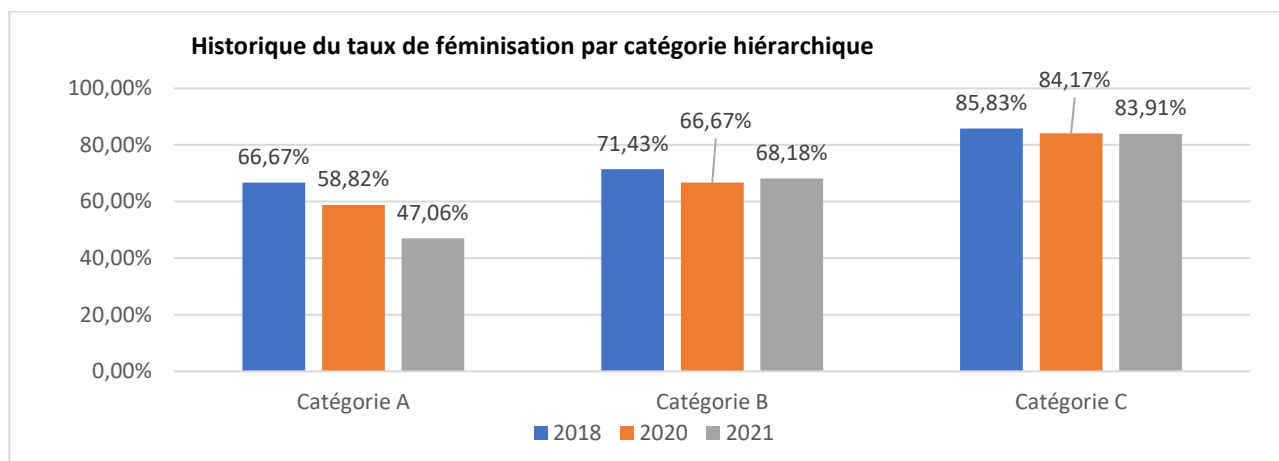
Le taux moyen national de féminisation par catégorie est de 61 % catégorie A, de 65 % pour les catégories B et de 60 % pour les catégories C (données 2017).

Au sein de la Communauté de communes, le taux de féminisation par catégorie hiérarchique sur la base des agents employés sur emploi permanent représente les valeurs suivantes :

- Catégorie A : environ 47 %
- Catégorie B : environ 68 %
- Catégorie C : environ 84 %

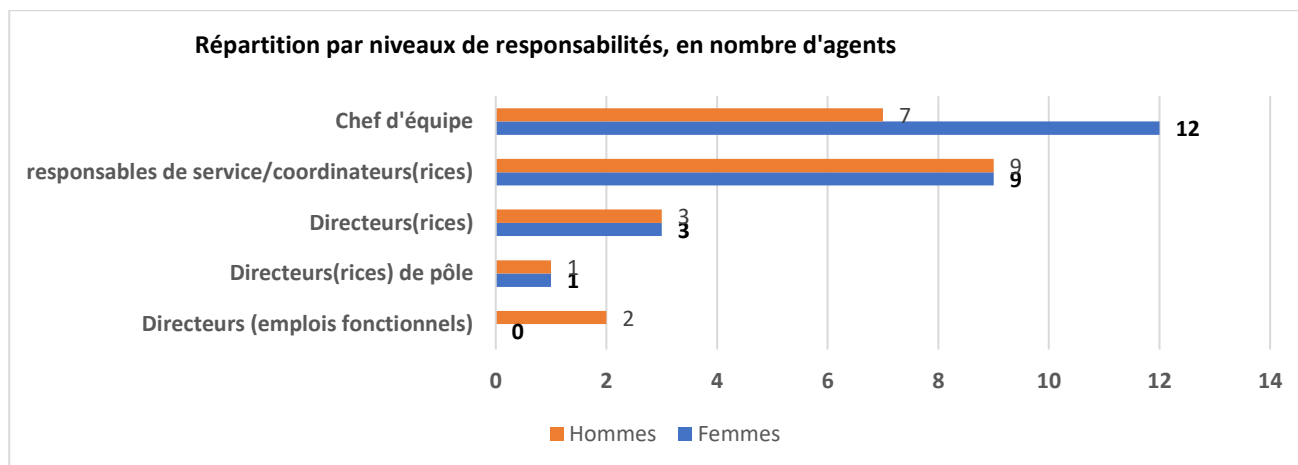
Les agents de catégorie C ont un taux de féminisation très supérieur au taux moyen national, ce qui correspond également aux deux services au public fortement féminisés : le service enfance/petite enfance et le service d'aide à domicile.

→ Comparaison du taux moyen de féminisation par catégorie hiérarchique entre 2018 et 2021

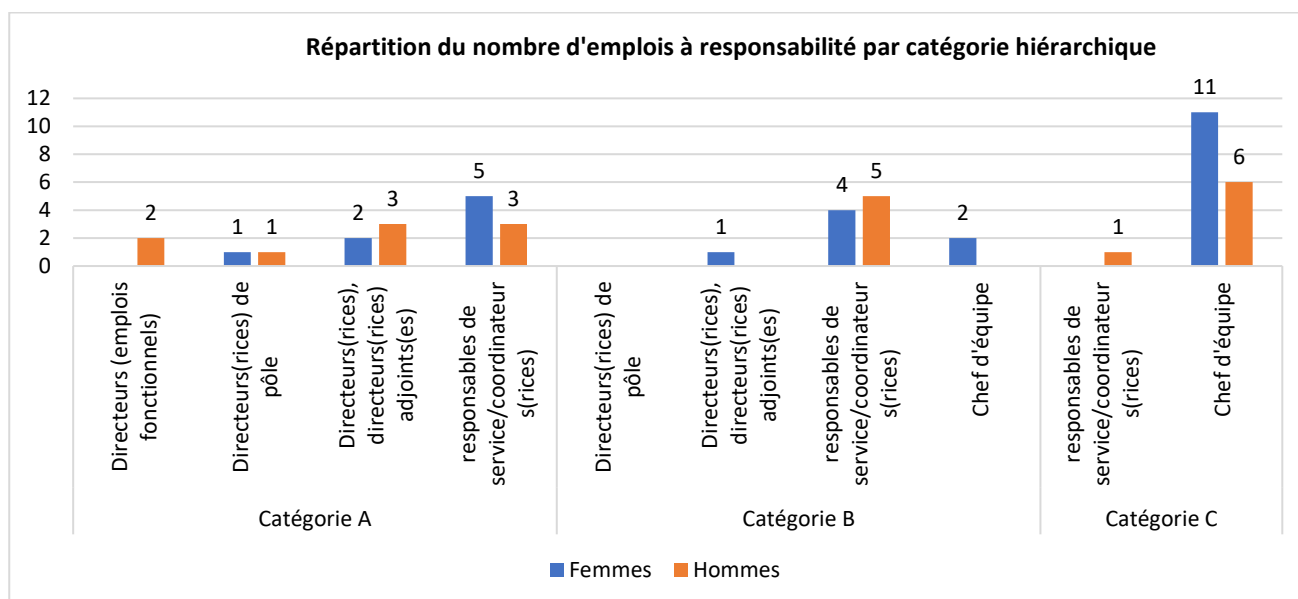


b- Les fonctions de responsabilité et/ou d'encadrement

Au sein de la Communauté de communes la répartition s'effectue comme suit :



→ Une répartition des emplois avec responsabilités par catégorie hiérarchique

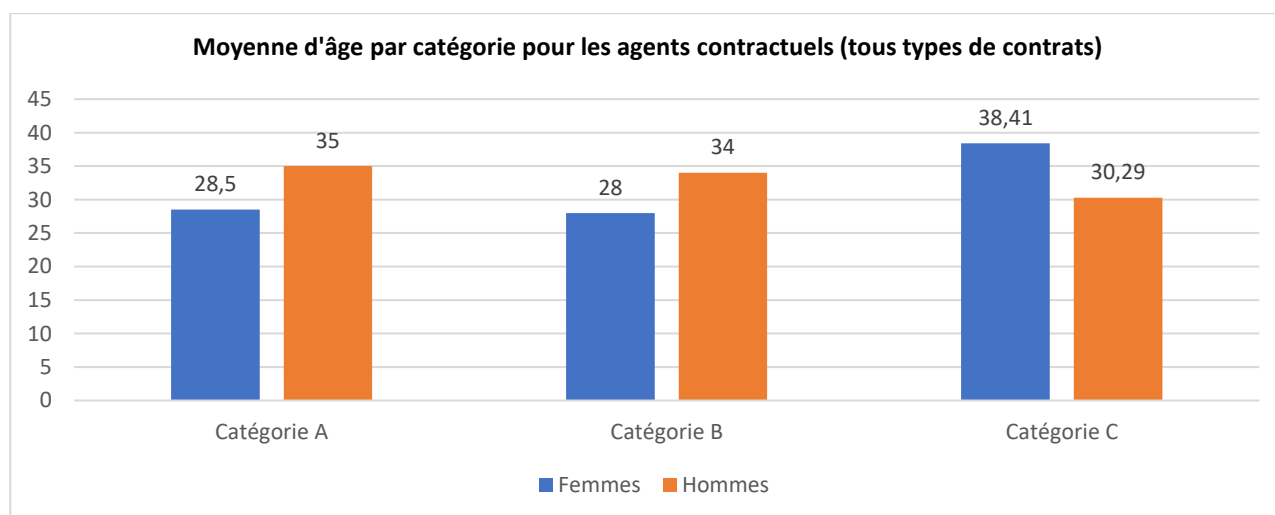
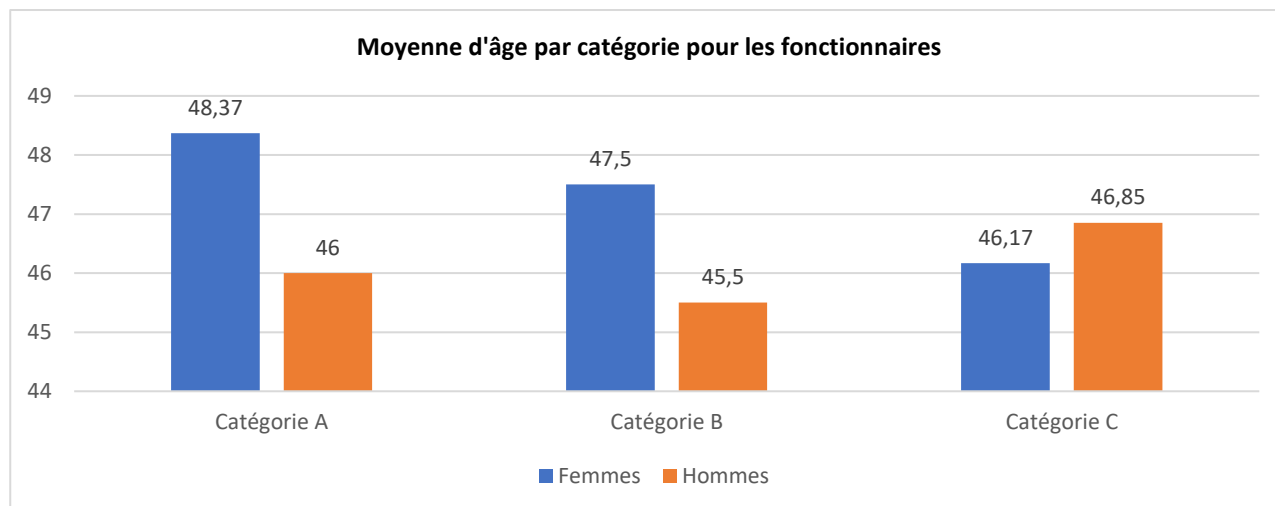


Le taux moyen national pour les agents féminins en situation d'encadrement de catégorie A et B est de 37 % contre 31 % d'hommes.

Au sein de la Communauté de communes sur 47 agents en situation de responsabilité et/ou d'encadrement, la part féminine est de 25 agents, dont 15 sont placées sur des grades de catégorie A ou B, soit un taux moyen de 60 %.

D'une manière globale, les femmes sont représentées à hauteur d'environ 54% dans des postes de responsabilités.

c- La moyenne d'âge des agents



La moyenne d'âge au sein de la Communauté de communes (39,55 ans) est sensiblement plus jeune que les chiffres nationaux, puisque l'âge moyen est de 45,2 ans dans la Fonction Publique Territoriale.

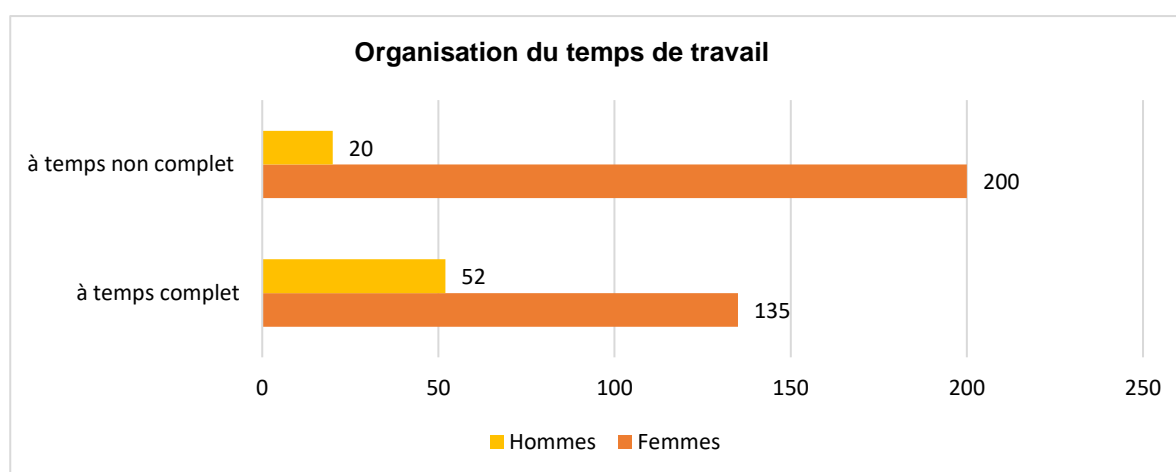
d- Le déroulement de carrière

Au sein de la Communauté de communes, les évolutions de carrière au titre de 2021 ont été réalisées comme suit :

	Avancement de grade et promotion interne	Promotion interne	Titularisation
Femmes	6	0	11
Hommes	1	0	1

e- L'organisation du temps de travail

En matière d'organisation de travail, environ 54 % des agents de la Communauté de communes travaillent à temps non complet.



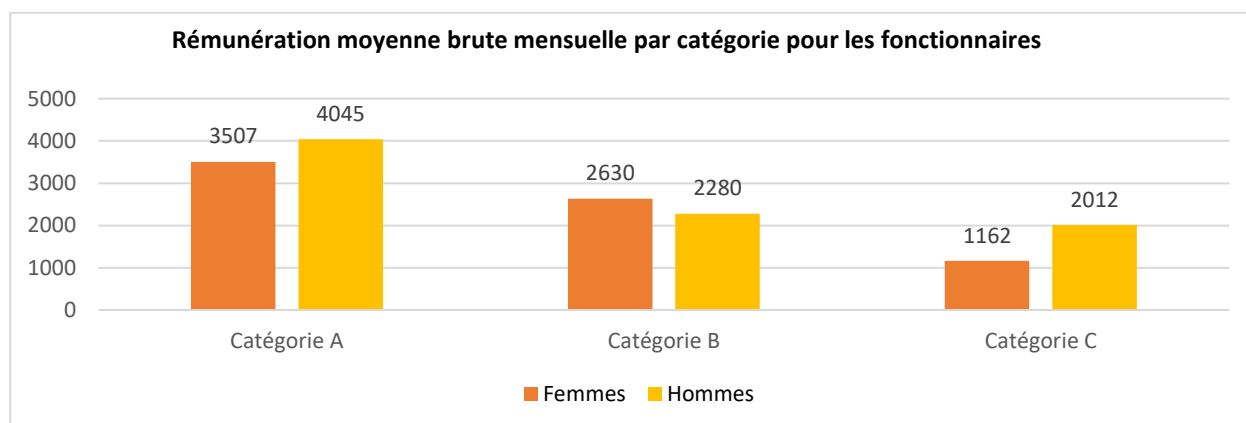
→ Le temps partiel

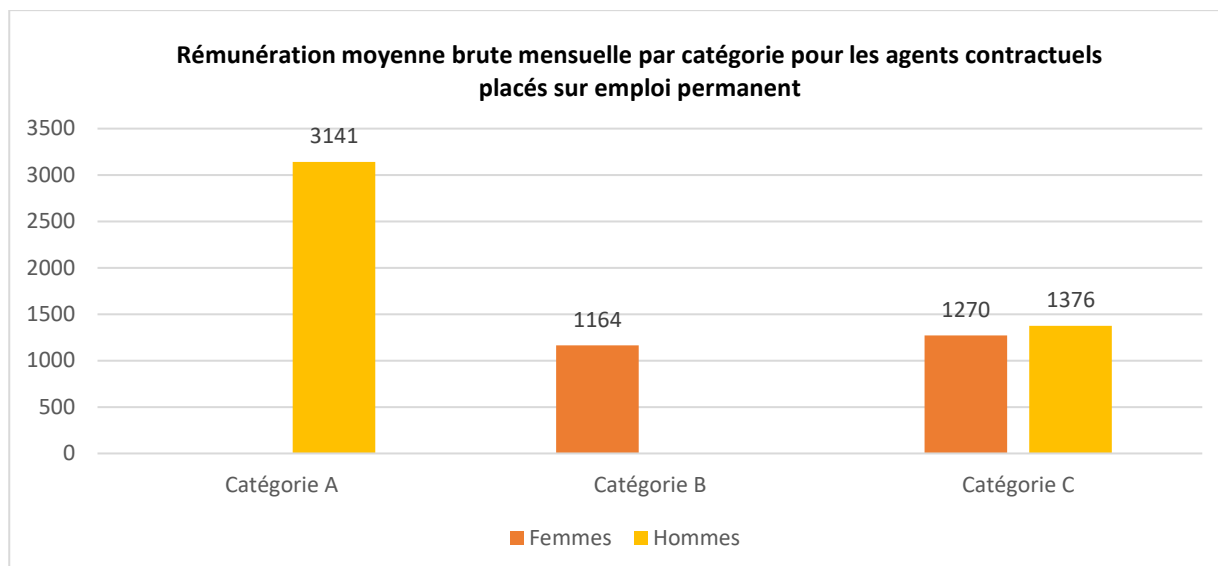
Treize agents sont placés sur des temps partiel, comme suit :

- 7 de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans
- 6 sur autorisation pour convenances personnelles

f- La rémunération des agents

(Calculs basés sur les salaires annuels 2021)





NB : les calculs ont été réalisés sur la base du nombre d'agents, sans tenir compte de leur statut de temps complet ou non complet.

g- Les mouvements de personnel au sein de la collectivité

Au sein de la Communauté de communes, sur 2021 ont été recensés : 11 entrées de nouveaux agents et 41 sorties sur postes permanents de la collectivité.

Les entrées concernent :

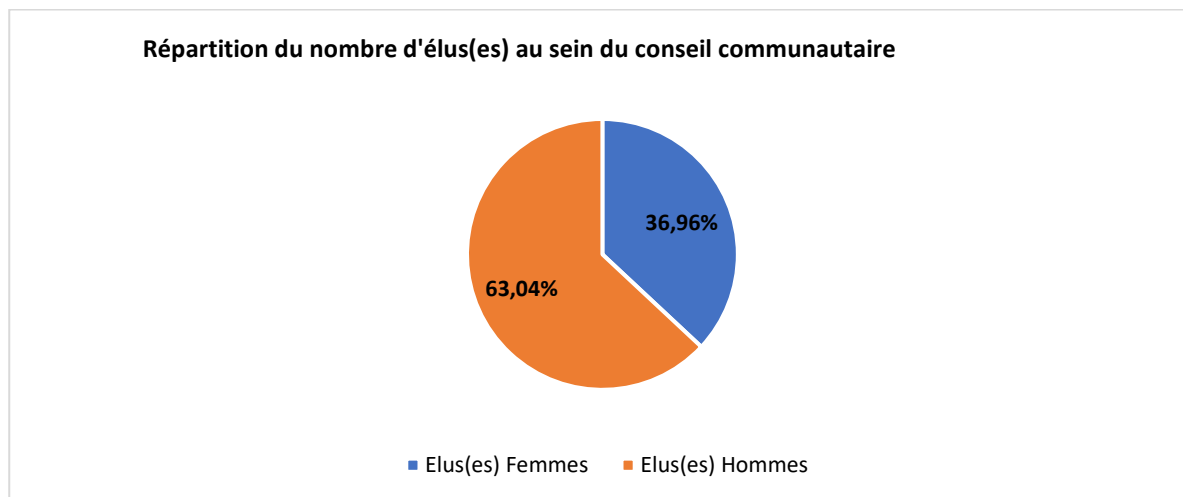
- 2 femmes sur la base contractuelle
- 9 hommes dont 3 par la voie de la mutation et 6 sur une base contractuelle.

Les sorties sont de différentes nature comme suit :

Motifs	Nombre	Dont nombre de femmes
Abandon de poste	1	1
Décès	1	1
Démission	12	7
Démission suite à disponibilité	1	1
Fin de contrat	4	3
Mutation	9	6
Radiation des cadres	2	2
Retraite	9	9
Rupture conventionnelle	2	1
Total	41	31

II- LES ÉLU-E-S COMMUNAUTAIRES

a- La répartition des élu-e-s au sein du Conseil communautaire



→ Les missions stratégiques dévolues aux élues communautaires

Président et vice-présidents(es)			Conseillers(ères) délégués(ées)			Membres du Bureau		
Nbre femmes	Nbre hommes	% femmes	Nbre femmes	Nbre hommes	% femmes	Nbre femmes	Nbre hommes	% femmes
2	8	20%	5	1	83,33%	12,00	36	25 %
TOTAL		10	TOTAL		6	TOTAL		48

b- Leur représentation au sein des commissions

Dénomination de la délégation	Nbre d'élues	Nbre d'élus	% de femmes
Urbanisme, PLUi et aménagement	2	15	11,76
Fracture numérique et mobilité	4	11	26,67
Transition écologique, gestion aquatique, assainissement, ruissellement, et déchets	4	13	23,53
Travaux et voirie	6	11	35,29
Stratégie touristique et dynamique associative	4	7	36,36
Jeunesse et politique sportive	9	6	60,00
Finances, budget, achats et patrimoine	4	10	28,57
Développement économique, économie circulaire, artisanat et commerce	7	8	46,67
Aide à domicile et RPA	9	5	64,29

III- LE BILAN DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES MENÉES EN 2021

a- Un rappel règlementaire de l'objectif du plan d'action

Les plans d'actions pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et hommes des collectivités et établissements publics doit comporter des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale ;
- Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

b- Les engagements de la Communauté de communes Roumois Seine

La Communauté de communes a entériné la mise en œuvre d'un plan d'actions de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, par délibération n° CC/RH/161-2021, après avis favorable du Comité Technique en date 20 septembre 2021, et en a défini les axes et les objectifs comme suit :

- **Axe n°1 : Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes**
- Objectif n°1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°2 : Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°3 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication externe de la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°4 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°5 : Sensibiliser et former les agents de la Communauté de communes Roumois Seine à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination
- Objectif n°6 : Affiner les données statistiques relatives l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Axe n°2 : Tendre vers l'exemplarité de la Communauté de communes Roumois Seine employeur**
- Objectif n°7 : Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes
- Objectif n°8 : Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes
- Objectif n°9 : Aider les agents à concilier leurs temps de vie
- **Axe n°3 : Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques communautaires**
- Objectif n°10 : Poursuivre la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique de la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°11 : Promouvoir l'accès égalitaire aux équipements et événements sportifs portés par la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°12 : Encourager et soutenir les initiatives locales en faveur de l'égalité
- Objectif n°13 : Promouvoir l'égalité auprès du jeune public
- **Axe n°4 : Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes**
- Objectif n°14 : Piloter et participer aux réseaux locaux, nationaux et européens sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°15 : Apporter un soutien méthodologique et organisationnel aux communes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°16 : Développer une offre de formation commune via le Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination
- Objectif n°17 : Rendre lisible l'accès au droit sur le territoire

Les lignes directrices de gestion édictées par la Communauté de communes, par arrêté, prennent en compte, notamment dans son chapitre 2.1 et 2.2 – paragraphe 7, les axes et objectifs ci-dessus définis.

c – Le bilan des actions réalisées au titre de l’année 2021

➤ L’adhésion au dispositif référent signalement

Depuis le 1er mai 2020, chaque employeur public doit se doter, à destination de ses agents, d’un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d’agissements sexistes. Ce dispositif s’inscrit dans les conditions du décret n° 2020-256 du 13 Mars 2020 et se traduit notamment par la désignation d’un référent compétent dans ces domaines et ce, quelle que soit la taille de la collectivité.

Un référent signalement est ainsi désigné dans la collectivité ou celle-ci peut faire le choix d’adhérer au service alerte de son centre de gestion.

Dans ce contexte, les centres de Gestion normands se sont associés afin de proposer à l’ensemble de leurs collectivités une nouvelle mission facultative mutualisée « Référent signalement », dès le 1^{er} septembre 2021.

L’adhésion à cette nouvelle mission est gratuite et se fait par l’établissement d’une convention. Seuls feront l’objet d’une tarification les éventuels signalements traités par le référent.

La communauté de communes est affiliée au Centre de Gestion de l’Eure et a fait le choix d’adhérer au service « alerte » proposé par leurs soins, à compter du 27 septembre 2021, après avis favorable du Comité Technique en date du 20 septembre 2021. Elle bénéficiera ainsi du tarif ci-proposé à ses collectivités territoriales et établissements publics adhérents.

Une plaquette d’information, reprenant l’offre de service, est éditée par Centre de Gestion de l’Eure et mise à disposition des agents de la Communauté de communes. Une information a également été faite aux agents par le biais de la lettre interne mensuelle « Roumois en Seine ». Ces informations reprennent les éléments suivants :

■ Le rôle du référent signalement :

- Recueillir les signalements effectués par les agents s’estimant victimes ou témoins d’actes de violence, de harcèlement moral, de discrimination ou d’agissements sexistes.
- Orienter l’auteur du signalement vers les services et professionnels chargés de son accompagnement et de son soutien (médecin de prévention ou médecin traitant, psychologue du travail, assistant(e) social(e), défenseur des droits, associations de soutien...).
- Communiquer le signalement à l’autorité territoriale, si l’agent ne s’y oppose pas, et en fonction des situations, afin que cette dernière puisse prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de l’agent concerné (enquête administrative, protection fonctionnelle, etc.)

■ Traitement de la demande :

La demande est traitée au plan régional, en dehors du département de la collectivité d’origine. • La stricte confidentialité est garantie à l’auteur du signalement, aux témoins et aux personnes mises en cause.

Contact : Par mail : referent.signalement@cdgnormands.fr

➤ La création d’une direction de la Qualité, de l’Egalité et de la Vie au travail

La Communauté de communes s’est engagée dans une politique qualité de ses services : dans leur fonctionnement en interne, comme dans les prestations rendues aux usagers, citoyens, partenaires...

En s’inscrivant dans cette démarche, la Communauté de communes à la volonté d’afficher des engagements concernant l’accueil et la satisfaction du public, de moderniser les services et d’améliorer les conditions de travail des agents, de défendre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d’assurer une meilleure prise en compte de l’impact environnemental, tout en prenant mieux en compte les attentes des usagers.

Un agent est donc dédié à cette mission depuis le 15 décembre 2021.

➤ La désignation d'un élu référent à l'Égalité Femmes-Hommes

Une conseillère communautaire référente Égalité Femmes-Hommes sera désignée sur 2022 pour conduire cette action sur la Communauté de communes Roumois Seine.

➤ La mise en place d'un groupe de travail

Le Président et la Direction générale ont affirmé leur volonté de s'inscrire dans la politique égalité initiée en 2021, par la finalisation du plan d'actions avant fin 2022. Ce dossier doit être mené en collaboration avec les représentants du personnel.

Un groupe de travail sera constitué sur le 3^{ème} trimestre 2022.

IV - LA FINALISATION DU PLAN D' ACTIONS A L'HORIZON 2023

Un plan d'actions est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du Comité Technique. Celui-ci peut être annuel ou pluriannuel dans un maximum de trois ans.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 vient définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

La Communauté de commune s'engage à finaliser, en concertation avec les représentants du personnel, son plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2022.